Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 285 del 21 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA ROMA - Lunedì, 21 novembre 1960 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1342.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di materiali dielettrici.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 agosto 1960, n. 1342.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di materiali dielettrici.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro 22 ottobre 1958, e relative tabelle, per gli operai, gli appartenenti alla qualifica speciale e gli impiegati dell'industria dei dielettrici, stipulati tra la Delegazione di Rappresentanza Sindacale Nazionale delle Aziende Industriali Produttrici di Materiali Dielettrici, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, l'Organizzazione Sindacale fra Lavoratori Chimici ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Delegazione di Rappresentanza Sindacale Nazionale delle Aziende Industriali Produttrici di Materiali Dielettrici, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Chimici, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Viste le disposizioni per gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, allegate al predetto contratto per gli operai;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 74 del 15 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali di lavoro 22 ottobre 1958, relativi agli operai, agli appartenenti alla qualifica speciale e agli impiegati dell'industria dei dielettrici, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dal contratto per gli operai ed allo stesso allegate, delle disposizioni indicate nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di materiali dielettrici.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 agosto 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 5 *novembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 23. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 22 OTTOBRE 1958 PER GLI OPERAI DELL'INDUSTRIA DEI DIELETTRICI

In Milano, addì 22 ottobre 1958,

tra

la DELEGAZIONE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE NAZIONALE DELLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI MATERIALI DIELETTRICI, in persona del proprio Capo Gruppo Dott. *Gottardo Brioschi;* assistito dai signori comm. *Ferruccio Rognoni,* Dott. *Giuliano Volterra,* Dott. *Giovanni Rema*. Rag. *Giorgio Alzati;* con l'intervento del Segretario Generale dell'A.N.I.E. Ing. *Pietro Bagnoli* e del Dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dall'Avvocato *Renzo Boccardi* e dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.), rappresentata dai Segretari Nazionali Rag. *Egidio Roncaglione* e *Sig. Silvano Verzelli,* con partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Gaetano Roversi, Virginio Dozzi, Domenico Damion, Angelo Mazzali* e *Angelo Evalini,* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dai Segretari on. *Vittorio Foa* e on. *Luciano Romagnoli,* assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba;*

l'ORGANIZZAZIONE SINDACALE FRA LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (FEDERCHIMICI), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Giuseppe Reggio* e dai Segretari Nazionali Signori *Egidio Quaglia, Vera Acutis, Mario Zanetta*; assistiti dal Sig. *Giuseppe Ulivi,* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Carlo Peveri, Marino Pannocchia, Beretta, Caccia, Cassani, Croci* ecc., e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), in persona del Segretario Confederale Sig. *Dionigi Coppo,* assistito dal Dott. *Ettore Azais;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.), rapprappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Lino Ravecca, Domenico Tardioli, Giulio Polotti, Leo Biggi, Ernesto Cornelli,* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori, e con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dai Segretari Nazionali Signori *Italo Viglianesi, Raffaele Vanni* e Dott. *Tullio Repetto;*

In Milano, addì 22 ottobre 1958,

tra

la DELEGAZIONE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE NAZIONALE DELLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI MATERIALI DIELETTRICI, in persona del proprio Capo Gruppo Dott. *Gottardo Brioschi;* assistito dai sigg: Comm. *Ferruccio Rognoni;* Dott. *Giuliano Volterra;* Dott. *Giovanni Rema,* Rag. *Giorgio Alzati;* con l'intervento del Segretario Generale dell'A.N.I.E. Ing. *Pietro Bagnoli* e del Dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dall'Avvocato *Renzo Boccardi* e dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI (C.I.S.N.A.L.), rappresentata per delega del Reggente della Federazione stessa, dal sig. *Bruno Scheggi;* con l'assistenza della CONFERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), nella persona del Sig. *Verledo Guidi;*

è stato stipulato il presente *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* da valere per gli operai addetti all'industria dei dielettrici.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai è fatta tramite l'Ufficio di Collocamento, in conformità alle norme di legge e alle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato e la relativa paga. La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Art. 2.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei minori valgono le disposizioni di legge.

Comunque è fatto divieto di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalla legge.

Art. 3.

DOCUMENTI - RESIDENZA - DOMICILIO

Per l'assunzione, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali in quanto l'operaio ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale in data non anteriore ai tre mesi, nonchè il certificato di lavoro per le occupazioni antecedenti, sempre che l'operaio ne sia in possesso.

L'Azienda rilascierà ricevuta per i documenti che trattiene in deposito.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza e dimora ed a notificarne i successivi mutamenti, ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo-famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

Il lavoratore potrà essere sottoposto ad un periodo di prova non superiore a 6 giornate lavorative, durante il quale sarà reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, nè indennità.

Tale periodo potrà essere di comune accordo prorogato a 15 giorni lavorativi; tale accordo dovrà risultare da comunicazione scritta al lavoratore.

La paga fissata al lavoratore decorre dal primo giorno di assunzione e non può in ogni caso esser inferiore al corrispondente minimo contrattuale per la categoria alla quale lo stesso viene assegnato. Il lavoratore che viene trattenuto al lavoro oltre il periodo di prova, si intende tacitamente confermato in servizio.

Il lavoratore che nel corso od al termine del periodo di prova non venga trattenuto o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto in base alla paga fissata all'atto dell'assunzione, corrispondente al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Il servizio prestato nel periodo di prova, qualora sia seguito da conferma anche tacita, va computato a tutti gli effetti nella determinazione dell'anzianità.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

L'assegnazione della qualifica ai lavoratori verrà fatta in base alle categorie sotto elencate:

CATEGORIA OPERAI

Specializzati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richieda specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Qualificati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche, conseguite con adeguato tirocinio.

Comuni. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto ad operai di classifiche superiori partecipando direttamente alla lavorazione.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia e analoghi lavori di fatica, anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Per l'assegnazione alle categorie superiori e per la durata del tirocinio si terrà debito conto dell'eventuale appropriata preparazione conseguita in scuole professionali.

CATEGORIE OPERAIE

Prima categoria. — Vi appartengono quelle che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Seconda categoria. — Vi appartengono quelle che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguito con breve tirocinio.

Terza categoria. — Vi appartengono quelle che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri od analoghi lavori, anche se compiuti in reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alle lavorazioni. Per quanto riguarda gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia valgono le disposizioni di cui all'alleg. A del presente contratto.

Art. 6.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le organizzazioni stipulanti si riservano di provvedere alla disciplina dell'apprendistato con successivo accordo.

Art. 7.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni stipulanti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale quale mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze, per migliorare ed aumentare il loro rendimento, opportunamente agevolando i lavoratori che frequentano i corsi professionali.

Art. 8.

LAVORO A COTTIMO - PREMI DI PRODUZIONE

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che

individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalle aziende in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo di un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 9 % superiore ai minimi di paga della propria categoria. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per cause indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Quando gli operai siano strettamente e direttamente vincolati nel loro lavoro al ritmo di altri lavoratori retribuiti a cottimo, della cui squadra facciano organicamente parte, sarà ad essi corrisposta, in aggiunta alla paga base, la percentuale minima di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta la percentuale minima di cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ed al lavoratore saranno concessi acconti sul presumibile guadagno nella misura di circa il 90 %. Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, avrà diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangono inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Sempre allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di produzione od altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possono intervenire fra le parti direttamente interessate.

Art. 9.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai di ambo i sessi che ultimeranno il 10°, il 15°, il 20° anno di anzianità continuativa, verrà corrisposto alle singole scadenze (una volta tanto) un premio, commisurato alla retribuzione globale di fatto (contingenza compresa), pari a:

— 115 ore al compimento del 10° anno di anzianità ininterrotta;

— 120 ore al compimento del 15° anno di anzianità ininterrotta;

— 140 ore al compimento del 20° anno di anzianità ininterrotta.

I premi di cui ai commi precedenti assorbono fino a concorrenza del relativo importo gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Art. 10.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del S. Natale, agli operai considerati in servizio nell'azienda (sarà corrisposta una gratifica natalizia di 200 (duecento) ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Agli operai che prestino effettivo servizio in turni avvicendati nel ciclo completo, con carattere di prevalenza nel tempo (oltre sei mesi), riferita a ciascun anno solare, la percentuale di maggiorazione media sarà computata nella retribuzione ai fini del calcolo della gratifica natalizia.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, verranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti saranno stati i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Art. 11.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dal prestare temporaneamente la propria opera in lavori diversi da quelli ai quali è normalmente adibito e che gli venissero eventualmente comandati tenuto possibilmente conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine. In questo caso, gli sarà corrisposto il salario relativo alle nuove mansioni, se superiore a quello che egli normalmente percepisce, mentre continuerà a percepire il salario corrispondente alla propria qualifica, se quello relativo alle nuove mansioni sarà inferiore.

Nel caso che il predetto passaggio di mansioni avvenga per sostituzione di lavoratori assenti per malattia, infortunio o permesso, il lavoratore continuerà a percepire il proprio salario, sempre che non venga adibito alle mansioni superiori per il periodo maggiore di due giorni, nel qual caso percepirà il salario superiore per l'intero periodo.

Il lavoratore che per almeno 45 giorni continuativi disimpegna mansioni superiori alla sua qualifica, passa nella qualifica superiore con la retribuzione corrispondente, tranne il caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso o per infortunio.

Tutti i suddetti passaggi di qualifica non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità; perciò non si dovrà provvedere ad alcuna liquidazione.

Art. 12.

MANSIONI PROMISCUE

Il lavoratore che sia normalmente adibito a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà classificato nella qualifica superiore, salvo che non si tratti di passaggio temporaneo di mansioni disciplinate dall'art. 11 del presente contratto.

Art. 13.

TRASFERTE

All'operaio in missione per esigenze di servizio la azienda corrisponderà:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 20 % della retribuzione giornaliera comprensiva della contingenza per ogni giorno di missione, se la missione dura oltre 24 ore.

Qualora il datore di lavoro richieda all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate come straordinarie.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 14.

TRASFERIMENTI

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè per le masserizie.

Gli verrà inoltre corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sè e per i familiari conviventi che lo seguono nel trasferimento, la trasferta di cui all'articolo 13.

Oltre a quanto sopra previsto, gli verrà corrisposto, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a 15 giorni della retribuzione globale giornaliera che andrà a percepire nella nuova residenza. Se capo famiglia, detta indennità sarà commisurata a 30 giorni di retribuzione.

L'operaio ha inoltre il diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dal presente contratto.

Art. 15.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengono destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono svolti da maestranze maschili, a parità di condizione di lavoro e rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 16.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 17.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta-paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro tre mesi dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 18.

ABITI DA LAVORO

Ai lavoratori di nuova assunzione, eccezion fatta per quelli assunti a tempo determinato o per un periodo inferiore a sei mesi, le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio.

Inoltre le aziende rinnoveranno ai lavoratori gli abiti da lavoro di anno in anno, concorrendo alla spesa nella misura del 90 % a meno che il lavoratore non vi rinunci.

In caso di rescissione di rapporto di lavoro l'operaio deve restituire l'abito da lavoro concessogli gratuitamente. E' in facoltà della ditta di chiedere la restituzione dell'abito dato a pagamento, con il rimborso della quota a carico del lavoratore.

Art. 19.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella fissata dalla legge con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore. Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato a 40 ore settimanali (a 42 per i lavoratori addetti a turni regolari periodici), le parti, in mancanza di una opportuna disposizione generale, si incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro sarà fissato dall'azienda e disposto in apposita tabella da affiggersi seconde le norme di legge.

Le ore di lavoro verranno contate sugli orologi dello stabilimento (ove esistano) regolati in base ad unico orario.

I lavoratori non potranno rifiutarsi, tranne nei casi di forza maggiore all'effettuazione di turni avvicendati od a ciclo continuo e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

Nei turni regolari periodici l'operaio del turno smontante non potrà abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione dell'operaio del turno montante, ferme restando le maggiorazioni stabilite dall'art. 25 per il lavoro straordinario.

Art. 20.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora la azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento verrà usato al lavoratore cottimista, negli stessi limiti, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà, con la esclusione della percentuale di cottimo.

Per i riposi intermedi dei minori e delle donne si fa riferimento alle disposizioni di legge.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali locali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà chiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le normali indennità, compreso il preavviso.

Art. 21.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le organizzazioni sindacali (locali) interessate, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 22.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro vengono regolati come segue:

Il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento.

Il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro.

Il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro e l'operaio dovrà in tal momento trovarsi al suo posto di lavoro.

Ai ritardatari il conteggio della mercede verrà effettuato da mezz'ora dopo l'orario normale.

La cessazione del lavoro verrà annunciata da un unico segnale.

Nessun lavoratore potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 23.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge, fermo restando che per il personale di attesa e per quello adibito a lavori a turni avvicendati od a ciclo continuo, il riposo settimanale potrà cadere in giornata non domenicale e si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 24.

POMERIGGIO DEL SABATO

Nei giorni di sabato il lavoro ha termine non oltre le ore 14, salvo le eccezioni più avanti indicate.

Le ore di lavoro non compiute nel pomeriggio del sabato potranno essere recuperate in altri giorni lavorativi senza far luogo a maggiorazioni di salario.

Rientrano nelle eccezioni sopra richiamate i lavoratori contemplati nelle esclusioni di cui ai successivi comma: *a*), *b*) e *c*).

In tali casi saranno stabiliti per i lavoratori stessi turni che consentano la disponibilità di almeno 24 pomeriggi di sabato ogni anno solare, opportunamente ripartiti nelle diverse stagioni.

A - *Esclusioni dipendenti dalla natura dell'industria.*

1°) Lavoratori addetti ad attività per cui si applica il riposo settimanale per turno perchè a fuoco continuo, od a processi tecnici continui o stagionali o rispondenti ai bisogni collettivi che si manifestano continuamente per tutti i giorni della settimana, e cioè:

a) attività di cui all'art. 5 della legge 22 febbraio 1934 n. 370 e tabella integrativa I, II, III approvata con decreto ministeriale 22 giugno 1935;

b) opifici la cui forza motrice prevalente è prodotta direttamente dal vento o dall'acqua, ovvero è costituita

da energia elettrica prodotta o trasportata direttamente dall'esercente dell'opificio ed esclusivamente per l'uso di questo;

c) mansioni che pur non rientrando in quelle sopra indicate, sono con queste ultime connesse in modo che la loro sospensione nel pomeriggio del sabato pregiudicherebbe il normale andamento del lavoro e cioè:

mansioni del personale addetto alle operazioni inerenti allo scarico, carico e spedizione qualora la sospensione del lavoro nel pomeriggio del sabato intralci il normale svolgimento dell'attività della azienda;

mansioni del personale addetto presso le sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali, limitatamente alle operazioni di vendita al banco di prodotti di propria fabbricazione;

mansioni del personale addetto a prove di laboratorio tanto chimiche, che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

2°) Lavoratori addetti a lavorazioni diverse:

c) attività che soddisfano bisogni che si manifestano anche e specialmente il sabato e la domenica mattina, come manutenzione, pulizia e riparazione dell'impianto in quanto dette operazioni non possono compiersi in altri giorni senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale;

b) vigilanza dell'azienda e degli impianti;

c) attività rivolte alla raccolta o lavorazione di materie prime o prodotti soggetti a facile deterioramento;

d) attività che non possono essere sospese per ragioni [illegible] per più di un giorno alla settimana;

e) scarico, carico, trasporto e spedizione di merci nel pomeriggio del sabato, qualora la sospensione intralci il normale svolgimento dell'attività dell'azienda;

f) operazioni di vendita al banco presso le sedi, filiali ed agenzie delle aziende industriali interessate, dei prodotti fabbricati dalle stesse;

g) prove di laboratorio tanto chimiche che fisiche, qualora la sospensione pregiudichi le prove in corso.

B - *Esclusioni dipendenti dal sistema delle lavorazioni*

Industrie in cui si effettuano lavorazioni non continuative a più squadre; personale addetto a stabilimenti che per insufficienza di impianti o per mancanza di personale, lavorano a tre od a due squadre per tutti i sei giorni della settimana.

C - *Esclusione dipendenti da circostanze eccezionali* ed in particolare con riferimento alle limitazioni stagionali di energia elettrica.

Chiarimento a verbale

E' ammesso il proseguimento del lavoro nel pomeriggio del sabato, anche in casi non previsti dalle sud dette deroghe ed eccezioni, sempre che si addivenga ad accordo fra le parti tramite le locali organizzazioni sindacali di categoria.

Art. 25.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 19 e comunque oltre le ore otto giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario ed oltre le dieci ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività di cui alle lettere b) e c) previsti dal successivo art. 26 del presente contratto.

Per gli operai compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del 4° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto ed autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) per la 1ª ora . . . . . 25 %
ore successive . . . 30 %

2) lavoro compiuto nei giorni festivi . 50 %

3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . [illegible] %

4) lavoro effettuato in turni avvicendati:
turni diurni . . . . . . 4 %
turno notturno . . . . 25 %

5) lavoro straordinario festivo - lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) . . . . 60 %

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto, compresa la indennità di contingenza secondo la misura nota al momento della liquidazione delle maggiorazioni stesse.

Le percentuali di cui trattasi non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezza ora di riposo prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), dovrà essere retribuita, ma in tal caso resta assorbita la maggiorazione prevista per i turni diurni dal punto 4° del presente articolo. Per le ore di lavoro domenicale che superano l'orario normale settimanale di cui al presente articolo (48 o 60) sarà applicata la percentuale di maggiorazione del 60 %.

Art. 26.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 23;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio, del 4 novembre e le altre che eventualmente in sostituzione od in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti solennità:

1) Capo d'Anno
2) 6 gennaio - Epifania
3) 19 marzo - S. Giuseppe
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo
8) 15 agosto - Assunzione
9) 1° novembre - Ognissanti
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione
11) 25 dicembre - S. Natale
12) 26 dicembre - S. Stefano
13) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento:

d) il giorno di Pasqua.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori festività infrasettimanali oltre od in luogo di talune di quelle sopra elencate, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato e variato con le nuove festività riconosciute.

Il lavoro nei giorni di domenica potrà essere svolto, nei casi consentiti e con le avvertenze stabilite dalla legge sul riposo domenicale o settimanale, fermo rimanendo il trattamento economico previsto dall'art. 25 del presente contratto.

Il lavoro nelle festività di cui alle lettere *b*), *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità, purchè si faccia luogo al trattamento economico previsto dall'articolo 27 del presente contratto.

Art. 27.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITÀ

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in caso di festività viene regolato come segue:

1) *Per le festività di cui al punto* b) *dell'art.* 26

qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte 8 ore di normale retribuzione globale di fatto, compreso ogni elemento accessorio;

qualora vi sia prestazione, in aggiunta alla normale retribuzione di cui sopra, al lavoratore dovrà essere corrisposta la retribuzione per le ore lavorate, maggiorata della percentuale per lavoro festivo o per straordinario festivo.

2) *Per le festività elencate al punto* c) *dell'art.* 26

qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio; determinata in ragione di 1/6 dell'orario settimanale contrattuale;

in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive, oltre alla normale retribuzione di cui sopra, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la percentuale di maggiorazione per lavoro festivo o straordinario festivo.

3) *Festività di Pasqua*

Per il giorno di Pasqua, data la particolare caratteristica di tale festività, sarà corrisposta una giornata di intera retribuzione.

Il trattamento economico previsto ai comma 1), 2) verrà praticato anche qualora la festività coincida con una giornata domenicale o di riposo compensativo, a meno che non si proceda a spostare la festività stessa.

Art. 28.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) retribuito con paga globale di fatto, nei seguenti limiti:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: giorni 12 lavorativi;

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: giorni 14 lavorativi;

dal 16° anno in poi: giorni 16 lavorativi.

Nella retribuzione globale di fatto, per gli operai che prestino effettivo servizio in turni avvicendati nel loro ciclo completo, con carattere di prevalenza nel tempo (oltre sei mesi), riferita a ciascun anno feriale, dovrà essere compresa la percentuale di maggiorazione media, percepita per tale lavoro.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze di lavoro dello stabilimento.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il personale assunto nel corso dell'anno avrà diritto alle ferie per l'anno stesso in rapporto ai mesi di servizio prestato, esclusi in ogni caso i periodi inferiori a 15 giorni ed i ratei inferiori a mezza giornata.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

In caso che festività nazionali od infrasettimanali cadessero durante il periodo di ferie, si potrà prolungare tale periodo, per il numero delle festività cadenti nel periodo stesso, oppure procedere al relativo pagamento previsto dall'art. 27.

Chiarimento a verbale. — E' consentita la sostituzione del godimento delle ferie fino ad un massimo di 6 giorni, corrispondendo una giornata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 29.

CHIAMATA ALLE ARMI

La chiamata alle armi, quando il lavoratore abbia maturato una anzianità di almeno 3 mesi, non risolve il rapporto di lavoro e durante il periodo del servizio di leva il lavoratore viene considerato in aspettativa, con decorrenza della sola indennità di anzianità, semprechè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il lavoratore potrà prolungare l'aspettativa al massimo fino ad un mese dopo la data del congedamento.

Scaduto tale termine senza che il lavoratore si sia presentato in servizio, l'azienda potrà considerarlo dimissionario, salvo i casi di comprovata impossibilità.

Art. 30.

RICHIAMO ALLE ARMI

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il relativo trattamento è regolato dalle disposizioni di legge in vigore all'atto del richiamo.

Art. 31.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. — La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti, costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

In particolare l'azienda:

1) sottoporrà in ogni caso il lavoratore a visita medica al momento dell'assunzione, al fine di accertarne preventivamente l'idoneità alla mansione che gli viene affidata ed anche successivamente quando lo ritenga opportuno;

2) ove l'azienda lo ritenga opportuno o quando i singoli interessati lo richiedano, sottoporrà i lavoratori a periodiche visite mediche, anche per quelle lavorazioni per le quali ciò non sia direttamente previsto dalla legge:

3) doterà i lavoratori dei mezzi di difesa necessari contro l'azione di agenti che per la loro specifica natura possono riuscire nocivi alla salute dei lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni. Tali mezzi protettivi, ma di uso personale come: zoccoli, maschere, guanti, occhiali, stivali di gomma ecc., saranno assegnati in dotazione per tutta la durata del lavoro e ne sarà sempre accertata l'efficienza.

La fornitura di tali mezzi avverrà a cura ed a completo carico dell'azienda;

4) curerà che i lavoratori addetti a reparti ove si svolgano lavorazioni di sostanze nocive, consumino i pasti fuori dei reparti stessi, in locale adatto.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che gli verranno impartite dall'azienda, a norma di legge, per la tutela della sua salute ed in particolare a servirsi dei mezzi di cui sopra fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

Le aziende cureranno che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, che verranno periodicamente disinfettati.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno all'istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 32.

INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

Ogni infortunio sul lavoro, quando anche consenta la continuazione della normale attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, il quale provederà che vengano prestate le cure del pronto soccorso.

Al termine del periodo di invalidità temporanea, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, il lavoratore dovrà presentarsi alla direzione della fabbrica per ricevere disposizioni relative alla ripresa del proprio lavoro.

In caso di infortunio, sul lavoro, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo non inferiore a mesi 10, senza interruzione di anzianità.

Qualora durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte, o all'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto, il quale ne informerà la direzione per i provvedimenti del caso.

I lavoratori infortunati sul lavoro avranno diritto alla corresponsione della retribuzione per la giornata in corso.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso in caso di infortunio, saranno retribuiti a paga normale per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 33.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

E' vietato adibire al lavoro i fanciulli di ambo i sessi, di età minore degli anni 14.

E' inoltre vietato adibire:

a) i minori di 16 anni al sollevamento dei pesi, al trasporto dei pesi su carriola e su carretti a braccia a due ruote, quando questi lavori si svolgano in condizioni di particolare disagio e pericolo;

b) le donne minorenni nei lavori di pulizia, di manutenzione, lubrificazione dei motori e degli organi di trasmissione delle macchine che sono in moto;

c) i minori degli anni 18 nella manova e nel traino dei vagonetti;

d) i minori degli anni 15 se uomini e degli anni 21 se donne ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;

e) l'azienda, ove lavorino anche occasionalmente i minori degli anni 17 e le donne, provvederà ad affiggere una tabella riportante i limiti di trasporto e sollevamento pesi in riferimento all'età dei lavoratori, nonchè a concedere ai lavoratori stessi, che devono osservare un orario di lavoro superiore a 6 ma non superiore a 8 ore, un riposo intermedio di almeno mezz'ora e di un'ora quando l'orario di lavoro superi le 8 ore.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si intendono qui richiamate le disposizioni del presente contratto e delle leggi vigenti, che saranno emanate in materia.

Art. 34.

MATRIMONIO

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia.

In base a tale accordo l'operaio ha diritto, in occasione del matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi.

Al lavoratore che contragga matrimonio verrà inoltre corrisposta, da parte dell'azienda, una gratifica straordinaria ragguagliata all'importo di 4 giornate di retribuzione; a richiesta poi del lavoratore l'azienda concederà in occasione ed in aggiunta al periodo di congedo di cui sopra, un permesso non retribuito della durata fino a 4 giorni lavorativi.

Nel caso in cui l'istituto del congedo matrimoniale previsto dalle vigenti disposizioni subisse miglioramenti, sia in rapporto al trattamento economico, che per quanto concerne il permesso, l'azienda dedurrà dai rispettivi titoli i miglioramenti stessi.

Art. 35.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

In caso di malattia non professionale od infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova o non in preavviso avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

6 mesi per anzianità ininterrotta fino a 7 anni;
8 mesi per anzianità ininterrotta da 8 a 20 anni;
10 mesi per anzianità ininterrotta oltre i 20 anni.

Trascorso tale periodo, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per la persistenza della infermità o delle sue conseguenze, decade per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e l'operaio avrà diritto alla liquidazione delle indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento non ai sensi dell'articolo 46.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire la direzione dell'azienda entro il giorno successivo a quello in cui si manifesta la malattia stessa, salvo caso di forza maggiore che dovrà essere dimostrato.

Il certificato medico attestante la malattia deve essere consegnato o fatto pervenire all'azienda entro tre giorni dall'inizio della assenza.

Per il trattamento di malattia e di infortunio e per gli altri diritti e doveri dell'operaio durante lo stato di malattia si richiamano le norme di legge o contrattuali vigenti in materia. L'azienda ha facoltà di accertare lo stato di salute dell'operaio mediante visita da parte del medico di sua fiducia.

Art. 36.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni.

Art. 37.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali verrà concessa un'aspettativa, per la durata della carica e fino ad un massimo di due anni, senza decorrenza della retribuzione, ma con decorrenza dell'anzianità, esclusione fatta agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Art. 38.

DISCIPLINA AZIENDALE

I lavoratori, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai rispettivi superiori secondo l'organizzazione aziendale.

Essi debbono conservare rapporti di subordinazione verso i superiori, obbedendo ai loro ordini, e di educazione tanto verso i superiori quanto verso i compagni di lavoro.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti coi rispettivi dipendenti a sensi di collaborazione e di urbanità.

Art. 39.

REGOLAMENTO INTERNO

Presso ciascun stabilimento deve essere redatto dal datore di lavoro, sentita la C. I., un regolamento da collocare in luogo chiaramente visibile.

Art. 40.

PERMESSI DI ENTRATA E USCITA

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

I lavoratori licenziati e sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza permesso della direzione.

Salvo speciale permesso, non è consentito al lavoratore sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro.

Il permesso di uscita deve essere chiesto dal lavoratore al capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro.

Al lavoratore che ottenga il permesso entro la prima mezz'ora di lavoro non compete alcuna retribuzione.

Per motivi di carattere eccezionale il permesso potrà essere chiesto dal lavoratore in qualsiasi momento.

In tal caso il lavoratore verrà retribuito per la durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 41.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Ogni assenza non giustificata o non autorizzata potrà essere punita con la multa dal 5 al 20 % della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Ripetendosi o prolungandosi le assenze ingiustificate il lavoratore potrà essere punito a termini degli articoli 45 e 46.

Tutte le assenze ancorchè giustificate o autorizzate, comportano la perdita della retribuzione per il tempo della loro durata. Sarà considerato assente qualsiasi lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia), a meno che non possa far constatare in modo sicuro prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento; ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

Art. 42.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni lavoratore deve farne richiesta al suo superiore diretto.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna. Egli potrà interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà, onde poterli asportare quando lo ritenga.

In caso di licenziamento o di dimissioni prima di lasciare il servizio, il lavoratore dovrà restituire tutto quello che ha ricevuto in consegna.

Qualora non restituisca tutto o parte di quanto avuto in consegna, gli potrà venire addebitato il relativo importo all'atto della liquidazione.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

Il lavoratore dovrà essere messo in grado di conservare tutto ciò che gli è stato dato in consegna, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità, sempre che però ne abbia tempestivamente informato la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni a tali oggetti, che siano imputabili a sua colpa e negligenza ed il loro ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 43.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati ad ogni lavoratore senza l'autorizzazione scritta del superiore diretto.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto all'azienda di rivalersi sulle di lui competenze per i danni di tempo e di materiali subiti.

Art. 43.

DANNI E TRATTENUTE PER RISARCIMENTO

I danni che importino trattenute per risarcimento debbono essere contestati all'operaio non appena venuti a conoscenza della ditta.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere rateizzata in modo da non superare il 10 % della retribuzione mensile globale di fatto, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre eventuali norme speciali, potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della contingenza;
3) ammonizione scritta;
4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
5) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, competenti per territorio, su richiesta delle singole aziende, potranno stipulare accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il minimo di durata della sospensione previsto al punto 4.

Ogni provvedimento disciplinare adottato nei confronti di un lavoratore, dovrà essere portato a conoscenza dell'interessato.

Art. 45.

MULTE E SOSPENSIONI

Ricade sotto i provvedimenti della multa e della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 41 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga al divieto di fumare espressamente disposto con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino l'azienda di attuare tale divieto;

e) che costruisca entro le officine dell'azienda oggetti per uso proprio, con lieve danno dell'azienda stessa;

f) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiali dell'azienda e di lavorazione, o non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario, o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

g) che effettui movimento irregolare di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

h) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto di lavoro, ai regolamenti interni o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per mancanze di minor rilievo; la sospensione nei casi di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, sarà devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale esistenti o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattie.

Art. 46.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto, potrà essere inflitto:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità:

Tale provvedimento si applica nei confronti del lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento i seguenti casi:

a) assenze per cause non giustificate o senza giustificazione, prolungate oltre cinque giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare, di cui al punto *d*) dell'art. 45, sempre che la contravvenzione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudizio per azione commessa in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, o comunque il compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti procovati per negligenza al materiale dell'azienda e di lavorazione;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, avvenute nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) dell'art. 45, sempre che non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio con danno per l'azienda stessa:

i) trascuranza nell'adempimento agli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 45.

2) Senza preavviso e senza indennità per anzianità:

Tale provvedimento si applica nei confronti del lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento i seguenti casi:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale contravvenzione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda e di lavorazione;

c) trafugamento di schede e disegni di macchine, di utensili, o comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno per l'azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnate con atti delittuosi;

f) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) del l'art. 45 qualora vi sia dolo.

Art. 47.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Per la composizione di tutti i reclami e controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, mediante trattative dirette fra le parti o fra i rispettivi rappresentanti. In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo e la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali, per il tentativo di conciliazione. Le controversie collettive per l'interpretazione o l'applicazione del presente contratto, saranno deferite, a seconda della loro natura, all'esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, provinciali o nazionali, per la loro definizione.

Art. 48.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Nessun lavoratore può rifiutarsi da qualunque visita d'inventario che per ordine dell'azienda, venisse fatta degli oggetti affidategli, od a visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non potrà essere compiuta che in locale appartato con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 49.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni Interne saranno quelli previsti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 50.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 46 o le dimissioni dell'operaio potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino ad un anno e 15 giorni (120 ore) per anzianità superiore

A tutti gli effetti del presente contratto, il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità. L'Azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga per le ore mancanti al compimento del preavviso.

Art. 51.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento dell'operaio non ai sensi dell'art. 46, l'Azienda corrisponderà una indennità commisurata a:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta da 1 a 5 anni;

b) giorni 10 (80 ore) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta oltre i 5 e fino a 10 anni;

c) giorni 12 (96 ore) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta oltre i 10 e fino ai 18 anni;

d) giorni 15 (120 ore) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Trascorso il primo anno le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, considerando come mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.

L'indennità di cui al precedente comma si applica per l'anzianità maturata dall'operaio a partire dal 1° maggio 1947, considerando utile agli effetti delle maggiori indennità di cui ai punti *b*) *c*) e *d*) l'anzianità maturata prima di tale data.

Per quanto riguarda l'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1947, al numero dei giorni di indennità di licenziamento spettanti all'operaio in applicazione del precedente contratto collettivo del 12 ottobre 1935, si aggiungerà un giorno per ogni anno intero di anzianità ininterrotta.

L'indennità di anzianità prevista dal presente articolo sarà calcolata in base alla retribuzione globale (paga più contingenza, più eventuale terzo elemento per il centro-sud).

Agli operai che nell'ultimo anno abbiano prestato servizio effettivo in turni avvicendati nel ciclo completo, con carattere di prevalenza nel tempo (oltre sei mesi), la percentuale di maggiorazione media sarà computata nella retribuzione ai fini del calcolo dell'indennità.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo, la paga sarà quella ad economia, maggiorata del minimo contrattuale di cottimo.

La gratifica natalizia sarà conteggiata nell'indennità maggiorando gli elementi costitutivi della retribuzione dell'8,33 %.

Art. 52.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni dell'operaio l'azienda corrisponderà l'indennità di anzianità di cui all'art. 51 nella seguente misura:

1) il 50 % per anzianità ininterrotta presso la stessa azienda oltre i 2 e fino a 5 anni;

2) il 75 % per anzianità ininterrotta presso la stessa azienda oltre i 5 e fino ai 10 anni;

3) il 100 % per anzianità ininterrotta presso la stessa azienda oltre i 10 anni;

4) il 100 % in caso di dimissioni per matrimonio, gravidanza e puerperio;

5) il 100 % agli operai che si dimettono dopo il 60° anno di età;

6) il 100 % alle operaie che si dimettono dopo il 55° anno di età.

Per i primi due anni di anzianità non verrà corrisposta alcuna percentuale di indennità di anzianità: detti due anni per gli apprendisti, decorrono dalla fine del periodo di apprendistato.

Art. 53.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del prestatore di lavoro, la indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso debbono corrispondersi ai comuni, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, in conformità comunque alle disposizioni di legge.

Per quanto concerne la ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto e l'attribuzione di esse, in mancanza delle persone indicate nel comma precedente, valgono le norme contenute nell'articolo 2122 del Codice Civile.

Art. 54.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice Civile, se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate.

Art. 55.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

L'azienda dovrà consegnare entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro tutti i documenti in regola, compreso il libretto di lavoro. Il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso in cui da parte dell'azienda, non fosse possibile consegnare tutti i documenti al lavoratore, dovrà essere rilasciata allo stesso una dichiarazione scritta giustificativa onde consentire al lavoratore di munirsi dei documenti necessari per iniziare un nuovo eventuale rapporto di lavoro.

Art. 56.

ABROGAZIONE DI PRECEDENTI CONTRATTI MANTENIMENTO DELLE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce tutti i contratti collettivi nazionali e provinciali preesistenti alla data della sua decorrenza.

Rimangono immutate le migliori condizioni individuali in atto praticate dalle singole aziende alla data di applicazione del presente contratto.

Art. 57.

PERMESSI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle Confederazioni Sindacali, delle Federazioni Nazionali di Categoria, delle Camere del lavoro e delle Unioni Provinciali, dei Sindacati Provinciali e Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui l'operaio appartiene dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli Industriali.

Art. 58.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga oraria minima per ciascuna categoria di lavoratori e per le varie zone è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti della presente regolamentazione.

Art. 59.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 15 ottobre 1958 con validità sino al 15 ottobre 1961, e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata R. R., almeno due mesi prima della scadenza.

ALLEGATO A

DISPOSIZIONI PER GLI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA.

Per gli addetti a lavori discontinui o alle mansioni di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dai vigenti accordi interconfederali in materia.

Gli operai anzidetti sono classificati, in via esemplificativa, nei quattro gruppi seguenti:

Gruppo A - Vi appartengono: gli autisti meccanici con la patente di terzo grado, con funzioni di completa messa a punto del motore nelle fasi di montaggio e smontaggio, i motoscafisti, ecc.

Gruppo B - Vi appartengono: gli autisti non meccanici, gli addetti permanentemente al servizio antincendi, ecc.

Gruppo C - Vi appartengono i portieri in genere, gli uscieri, i fattorini con mansioni di fiducia, ecc.

Gruppo D - Vi appartengono i cavallanti, i carrettieri, gli stallieri, gli inservienti, gli addetti ai servizi igienici, a spogliatoi, a refettori, a depositi biciclette, ecc.

La retribuzione giornaliera del personale suddetto viene determinata come segue:

a) per le prime 8 ore con la paga corrispondente a quella rispettivamente prevista nelle tabelle salariali per gli operai di produzione specializzati, qualificati, comuni e manovali;

b) per la nona e la decima ora con l'anzidetta paga ridotta al 25 %;

c) per le ore straordinarie con le maggiorazioni previste all'art. 25.

L'indennità di contingenza per i lavoratori di cui al presente articolo è ragguagliata ad un orario di 10 ore od a quello maggiore richiamato dal primo comma.

Tuttavia allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato dagli operai in questione deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

TABELLA OPERAI

UOMINI. — *Paga minima oraria*

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO		
	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni
ZONA 0:			
Milano	189,60	184,40	163,30
Torino	185,50	180,30	159,70
ZONA I:			
Como, Roma	183 —	177,90	157,50
ZONA II:			
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	176,30	171,40	151,70
Verbania (situaz. extra)	179,40	174,40	154,40
ZONA III:			
Bergamo, Vercelli	173 —	168,20	148,80
ZONA IV:			
Padova	170,50	165,70	146,70
ZONA V:			
Napoli	166,90	162,10	143,50
ZONA VI:			
Forlì	165,10	160,50	142,10
ZONA VII:			
Cuneo	158,60	154,30	136,60
ZONA VIII:			
Terni	158 —	153,60	134 —
ZONA IX:			
Rieti	152,30	148 —	131 —

Segue: **TABELLA OPERAI**

UOMINI. — *Paga minima oraria*

ZONE	OPERAIO QUALIFICATO			
	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:				
Milano	170,30	165,30	145,10	120,10
Torino	166,60	161,70	142 —	117,50
ZONA I:				
Como, Roma	164,30	159,40	140,10	115,90
ZONA II:				
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	158,30	153,70	135 —	111,70
Verbania (situaz. extra)	161,10	156,40	137,30	113,60
ZONA III:				
Bergamo, Vercelli	155,30	150,80	132,50	109,60
ZONA IV:				
Padova	152,70	148,30	130,30	107,70
ZONA V:				
Napoli	148,90	144,60	127 —	105,10
ZONA VI:				
Forlì	147,50	143,10	125,70	103,90
ZONA VII:				
Cuneo	142,40	138,20	121,40	100,40
ZONA VIII:				
Terni	141 —	136,90	120,20	99,50
ZONA IX:				
Rieti	134,60	130,60	114,70	95 —

Segue: **TABELLA OPERAI**

UOMINI. — *Paga minima oraria*

ZONE	OPERAIO COMUNE			
	Sup. 20 anni	18–20 anni	16–18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:				
Milano	161,20	150,50	118,80	93,50
Torino	157,70	147,20	116,20	91,50
ZONA I:				
Como, Roma	155,50	145,20	114,50	90,20
ZONA II:				
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	149,90	139,90	110,40	86,90
Verbania (situaz. extra)	152,50	142,30	112,40	88,40
ZONA III:				
Bergamo, Vercelli	147,10	137,30	108,40	85,30
ZONA IV:				
Padova	144,50	134,90	106,40	83,80
ZONA V:				
Napoli	140,60	131,10	103,50	81,50
ZONA VI:				
Forlì	139,20	129,90	102,50	80,60
ZONA VII:				
Cuneo	134,80	125,90	99,30	78,20
ZONA VIII:				
Terni	133 —	124,10	98 —	77,10
ZONA IX:				
Rieti	126,80	118,30	93,40	73,50

Segue: **TABELLA OPERAI**

UOMINI. — *Paga minima oraria*

ZONE	Manovale			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:				
Milano	151,20	141,20	111,70	77,60
Torino	147,90	138,10	109,20	75,90
ZONA I:				
Como, Roma	146 —	136,30	107,70	74,90
ZONA II:				
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	140,60	131,30	103,80	72,20
Verbania (situaz. extra)	143,10	133,60	105,60	73,40
ZONA III:				
Bergamo, Vercelli	137,90	128,90	101,90	70,80
ZONA IV:				
Padova	135,30	126,40	99,90	69,50
ZONA V:				
Napoli	131,30	122,70	96,90	67,40
ZONA VI:				
Forlì	130 —	121,40	96	[illegible]
ZONA VII:				
Cuneo	126,50	118,10	93,30	64,90
ZONA VIII:				
[illegible]	[illegible]	115,80	91,50	[illegible]
ZONA IX:				
Rieti	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Segue: **TABELLA OPERAI**

DONNE. — *Paga minima oraria*

ZONE	2ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:				
Milano	135,30	113,40	100,60	87,40
Torino	132,40	110,90	98,40	85,60
ZONA I:				
Como, Roma	130,60	109,50	97 —	84,40
ZONA II:				
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	125,90	105,50	93,50	81,30
Verbania (situaz. extra)	128 —	107,30	95,20	82,70
ZONA III:				
Bergamo, Vercelli	123,50	103,50	91,80	79,70
ZONA IV:				
Padova	121,30	101,70	90,10	78,40
ZONA V:				
Napoli	118 —	95,90	87,70	76,20
ZONA VI:				
Forlì	[illegible]	98 —	[illegible]	[illegible]
ZONA VII:				
Cuneo	113,20	94,90	84,10	73,10
ZONA VIII:				
Terni	111,70	[illegible]	82,90	72,10
ZONA IX:				
[illegible]	106,50	[illegible]	79,10	[illegible]

Segue: **TABELLA OPERAI**

DONNE. — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:				
Milano	143,10	119,80	112,80	99,80
Torino	139,00	117,20	110,40	97,60
ZONA I:				
Como, Roma	138 —	115,60	108,90	96,30
ZONA II:				
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	133,10	111,30	105 —	92,80
Verbania (situaz. extra)	135,80	113,30	106,70	94,50
ZONA III:				
Bergamo, Vercelli	130,50	109,30	103 —	91,10
ZONA IV:				
Padova	128,30	107,40	101,20	89,60
ZONA V:				
Napoli	125,10	104,80	98,70	87,30
ZONA VI:				
Forlì	123,80	103,70	97,70	86,40
ZONA VII:				
Cuneo	120,30	100,10	94,40	83,40
ZONA VIII:				
Terni	118,50	99,20	93,40	82,70
ZONA IX:				
Rieti	113,10	94,70	89,20	78,90

Segue: **TABELLA OPERAI**

DONNE. — *Paga minima oraria*

ZONE	3ª Categoria			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:				
Milano	127	106,90	95,50	76,10
Torino	121,30	104,30	93,30	[illegible]
ZONA I:				
Como, Roma	122,60	103,20	92,10	73,70
ZONA II:				
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	118,10	99,50	88,80	71,10
Verbania (situaz. extra)	120,20	101,10	90,20	72,30
ZONA III:				
Bergamo, Vercelli	115,90	97,50	87,10	69,70
ZONA IV:				
Padova	113,70	95,70	85,40	68,40
ZONA V:				
Napoli	110,30	92,90	82,90	66,30
ZONA VI:				
Forlì	109,20	92 —	82,10	65,70
ZONA VII:				
Cuneo	106,30	89,40	79,70	63,90
ZONA VIII:				
Terni	104,10	87,70	78,30	62,60
ZONA IX:				
Rieti	99,20	83,40	74,50	59,60

Visti il contratto, l'allegato *A* e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 22 OTTOBRE 1958 DA VALERE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE DELL' INDUSTRIA DEI DIELETTRICI

In Milano, addì 22 ottobre 1958,

tra

la DELEGAZIONE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE NAZIONALE DELLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI MATERIALI DIELETTRICI, in persona del proprio Capo Gruppo Dottor *Gottardo Brioschi;* assistito dai signori Comm. *Ferruccio Rognoni,* Dott. *Giuliano Volterra,* Dott. *Giovanni Rema,* Rag. *Giorgio Alzati;* con l'intervento del Segretario Generale dell'A.N.I.E. Ing. *Pietro Bagnoli* e del Dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dall'Avv. *Renzo Boccardi* e dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.), rappresentata dai Segretari Nazionali Rag. *Egidio Roncaglione* e Sig. *Silvano Verzelli,* con partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Gaetano Roversi, Virginio Dozzi, Domenico Damion, Angelo Mazziali* e *Angelo Evalini,* e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dai Segretari On. *Vittorio Foa* e On. *Luciano Romagnoli,* assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarba;*

l'ORGANIZZAZIONE SINDACALE FRA LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (FEDERCHIMICI), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Giuseppe Reggio* e dai Segretari Nazionali Signori *Egidio Guaglia, Vera Acutis, Mario Zanetta;* assistiti dal Sig. *Giuseppe Ulivi,* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Carlo Pereri, Marino Pannocchia, Beretta, Caccia, Cossani, Croci,* ecc., e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), in persona del Segretario Confederale Sig. *Dionigi Coppo,* assistito dal dott. *Ettore Azais;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.), rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Lino Ravecca, Domenico Tardioli, Giulio Polotti, Leo Biggi, Ernesto Cornelli,* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori, e con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dai Segretari Nazionali Signori *Italo Viglianesi, Raffaele Vanni* e dott. *Tullio Repetto;*

In Milano, addì 22 ottobre 1958,

tra

la DELEGAZIONE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE NAZIONALE DELLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI MATERIALI DIELETTRICI, in persona del proprio Capo Gruppo Dottor *Gottardo Brioschi;* assistito dai signori Comm. *Ferruccio Rognoni,* Dott. *Giuliano Volterra,* Dott. *Giovanni Rema,* Rag. *Giorgio Alzati;* con l'intervento del Segretario Generale dell'A.N.I.E. Ing. *Pietro Bagnoli* e del Dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dall'Avv. *Renzo Boccardi* e dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI (C.I.S.N.A.L.), rappresentata per delega del Reggente della Federazione stessa, dal Sig. *Bruno Scheggi;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), nella persona del Signor *Verledo Guidi;*

è stato stipulato il presente *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro,* da valere per gli appartenenti alla qualifica speciale nell'industria dei dielettrici.

Art. 1.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non potendo far luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti tuttavia per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai a norma delle declaratorie e delle classificazioni operaie, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare, agli effetti del precedente comma: i lavoratori che esplichino mansioni di specifica e particolare importanza rispetto a quelle degli operai classificati nella categoria massima operaia oppure coloro che guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di particolare competenza tecnico-pratica, semprechè non partecipino con abituale continuità al lavoro manuale.

Restano pertanto escluse le mansioni di ordinaria vigilanza, assistenza, custodia e simili, già regolate dalle classificazioni operaie.

Art. 2.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLE CATEGORIE

I lavoratori di cui trattasi sono distinti in due categorie.

Appartengono alla prima categoria i lavoratori per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate comporti il necessario esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro i quali esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto a quelle che sono comuni alla generalità dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate e che costituiscono le fondamentali caratteristiche per la loro attribuzione alle categorie stesse.

Appartengono alla seconda categoria gli altri lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova non può essere superiore ad un mese.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte, in qualsiasi momento del periodo di prova, senza preavviso nè indennità.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 4.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE DELLA REGOLAMENTAZIONE DEGLI OPERAI

Per gli istituti non previsti nella presente regolamentazione si intendono richiamate le norme contenute nella parte distinta della regolamentazione per gli operai, ad eccezione delle norme relative agli articoli 6, 8, 9.

Art. 5.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce di per sè motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, l'anzianità di servizio prestato come operaio si considera utile nella misura prevista dai singoli istituti della presente regolamentazione.

All'operaio che venga passato alla qualifica speciale e nei cui confronti si interrompa, comunque, la maturazione di uno dei premi di anzianità di cui all'art. 9 della regolamentazione operaia, dovrà essere concesso il relativo premio ragguagliato a tanti ratei annuali quanti sono gli anni interi di servizio prestato dal lavoratore nelle categorie operaie, in base alla retribuzione in vigore al momento della liquidazione.

In analogia a quanto disposto dal precitato art. 9 della regolamentazione operaia, resta stabilito che la corresponsione di cui al 3° comma assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle aziende.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La particolare qualifica attribuita al lavoratore non lo esime dall'osservanza di eventuali disposizioni di prestare temporaneamente la propria opera, in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito; possibilmente la disposizione deve tener conto della di lui qualifica, capacità ed attitudine o comunque non deve recare menomazione o pregiudizio grave alla posizione inerente alla sua qualifica.

Nell'ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono al grado superiore, mentre continuerà a percepire la retribuzione propria normale se le mansioni afferiscono al grado inferiore.

Il lavoratore che, per almeno 60 giorni continuativi, disimpegni mansioni afferenti al grado superiore, ha diritto al passaggio a detto grado, tranne che nel caso di sostituzione temporanea per malattia, permesso e ferie, infortunio, richiamo alle armi, aspettativa.

Ovviamente i passaggi di mansioni non interrompono i rapporti di lavoro e le relative anzianità.

Art. 7.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

Per il lavoro delle donne e dei minori si rimanda alle disposizioni della relativa legge, mentre in particolare si richiama il divieto di cui alla legge stessa di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni o le deroghe previste dalla legge.

Art. 8.

POMERIGGIO DEL SABATO

Salvo le eccezioni sotto indicate, nel pomeriggio del sabato il lavoro deve terminare non oltre le ore 14 ed è consentito che le ore per tal modo mancanti al compimento dell'orario settimanale di lavoro siano recuperate nei precedenti giorni della settimana, in aggiunta all'orario normale. Per le esclusioni e le deroghe si richiamano le disposizioni previste dall'art. 24 della regolamentazione operaia.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica, potendosi far cadere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa. Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno stabilito resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 15 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite.

c) Le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno
2) 6 gennaio - Epifania
3) 19 marzo - S. Giuseppe
4) Lunedì di Pasqua - Giorno dell'Angelo
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo
8) 15 agosto - Assunzione
9) 1° novembre - Ognissanti
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione
11) 25 dicembre - S. Natale
12) 26 dicembre - S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del Patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

Nel caso che taluna delle festività di cui alle lettere *b)*, *c)* e *d)* cadesse in domenica o nel giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'appartenente alla qualifica speciale, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 13. Per il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, sarà corrisposta una giornata di intera retribuzione.

Il lavoro nelle festività indicate con la lettera *a)* è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui allo art. 9 sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b)*, *c)* e *d)* è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 11 della presente regolamentazione.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 19 della regolamentazione operaia o comunque oltre le 8 giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario; oltre le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dallo art. 8 sul recupero delle ore non compiute nel pomeriggio del sabato.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività nazionale previsti dall'art. 10 commi *a)*, *b)* e *c)*.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni alla *legge sul riposo settimanale* e domenicale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non più tardi del secondo giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo debbono essere disposti ed autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno feriale . . 25%
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50%
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 50%
4) lavoro effettuato in turni avvicendati - turni diurni 4%
turni notturni 25%
5) lavoro straordinario festivo 70%
6) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati) prima ora 60%
ore successive 75%

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 13 e non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo al lavoratore competono per le ore di lavoro prestate ed a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alla ore 22 la mezz'ora di riposo (prevista dalla legge n. 653 del 26 aprile 1934 sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli), mentre non può dar luogo alla diminuzione della retribuzione mensile, d'altra parte si deve intendere esclusa dal computo afferente alla maggiorazione prevista al punto 4) del presente articolo per i turni avvicendati.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore cui si applica la presente regolamentazione, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, ha diritto nel corso della carriera, indipendentemente da ogni aumento di merito, a dieci aumenti biennali, nella misura del:

4 % per i primi due bienni;
5 % per i bienni successivi fino al decimo.

Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono però gli aumenti già concessi per lo stesso titolo. Ai lavoratori attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato con le anzidette mansioni risalendo come massimo al 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici per l'anzianità utile nel periodo compreso fra il 1° gennaio 1937 e il 14 giugno 1952, già calcolati sul solo minimo tabellare, sono consolidati in cifra con le relative quote di rivalutazione riconosciute dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954. Tali quote sono elevate, con decorrenza 15 ottobre 1958, alle seguenti nuove misure globali:

	1° Grado		2° Grado	
	uomini	donne	uomini	donne
Superiori ai 20 anni	465	410	390	340
Dai 18 ai 20 anni	440	385	370	280
Dai 16 ai 18 anni	—	—	300	250
Inferiori ai 16 anni	—	—	250	225

Gli aumenti periodici maturati posteriormente al 14 giugno 1952 vanno calcolati oltrechè sul minimo di stipendio anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto e devono essere ricalcolati sia in caso di variazione del minimo contrattuale con effetto immediato, sia per le variazioni della contingenza al termine di ciascun anno solare, con applicazione del 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio al grado superiore, sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nel grado di provenienza, che verranno ricalcolati, limitatamente agli scatti successivi al 14 giugno 1952, con i criteri di cui al comma precedente.

Sempre nel caso di passaggio di grado, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nel nuovo grado.

In caso di passaggio alla qualifica speciale di un lavoratore proveniente dalle categorie operaie, agli effetti degli scatti il rapporto si considera come iniziato *ex novo*, e pertanto la maturazione degli scatti decorrerà dalla data del riconoscimento di tale nuova qualifica.

Art. 13.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile, ivi compresa la contingenza, per 180.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile di cui sopra per 25.

Art. 14.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui ai vigenti accordi interconfederali verrà corrisposta in misura ragguagliata ad una mensilità di retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

Però il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

La corresponsione della gratifica natalizia deve normalmente avvenire alla vigilia di Natale.

Art. 15.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

Nel caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 20 della regolamentazione operaia, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) non subirà riduzioni.

Art. 16.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione mensilmente liquidabili.

Nel caso di contestazione su taluni degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 17.

FERIE

Il lavoratore che abbia un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

13 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio di 1 anno a 5 anni compiuti;

16 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 10 anni compiuti;

20 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 e fino ai 23 anni compiuti;

26 giorni lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 23 anni compiuti.

Come anzianità convenzionale, agli effetti della concessione delle ferie, l'anzianità maturata dal dipendente in qualità di operaio presso la stessa azienda viene riconosciuta al 50 %.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze di lavoro dello stabilimento.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso in rapporto ai mesi interi di servizio prestato.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi delle ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Chiarimento a verbale

E' consentita la sostituzione del godimento delle ferie fino ad un massimo di 6 giorni corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura prevista dall'art. 13, per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 18.

PERMESSI

Semprechè vi siano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda potrà concedere al lavoratore, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso, e per sua esigenza.

I permessi concessi in occasione di decesso dei familiari del lavoratore non possono essere comunque computati come ferie

Art. 19.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio sarà concesso al lavoratore un permesso di giorni 14, con decorrenza della retribuzione che sarà corrisposta, da parte dell'azienda, integrando il trattamento che allo stesso titolo viene erogato dall'Istituto della Previdenza Sociale.

Art. 20.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal R. D. L. del C. P. S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso la azienda ai soli effetti dell'indennità di licenziamento e semprechè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello Stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 21.

TRASFERTA

Al lavoratore in missione per servizio l'azienda è tenuta a corrispondere:

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio, con i normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 20 % della retribuzione giornaliera se la missione dura oltre le 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra è dovuta per ogni giornata di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo riconoscendosi peraltro al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 22.

TRASFERIMENTO

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, deve essere corrisposto l'importo, previamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono, nonchè delle spese per il trasporto delle masserizie.

Inoltre gli deve essere corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, e per sè e per i familiari che lo seguono nel trasferimento, la indennità di trasferta di cui all'art. 21.

In aggiunta gli deve essere corrisposta, se celibe, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità dell'intera retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, una mensilità di retribuzione.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per la abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia ed infortunio, e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (esempio ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza), è dovuto al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per 6 mesi, agli aventi anzianità di servizio fino ai 5 anni;

2) conservazione del posto per 9 mesi, agli aventi anzianità di servizio fino ai 10 anni;

3) conservazione del posto per 11 mesi, agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre, durante la interruzione del servizio per le cause in questione, il lavoratore ha diritto nel primo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per il primo mese ed alla metà di essa per gli altri tre successivi mesi; nel secondo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per i primi due mesi ed alla metà di essa per i successivi quattro mesi; nel terzo caso alla corresponsione dell'intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi sei mesi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'eventuale anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale (ex equiparati) è considerata convenzionalmente utile agli effetti del presente articolo per il 50 % della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore si fa rimando alle esistenti disposizioni di legge e di contratto.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali.

Art. 24.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda il trattamento in caso di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 23 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e, semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

Art. 25.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario e di controllo disposta dalla Direzione dello Stabilimento per gli oggetti, gli utensili, gli strumenti e per i materiali affidatigli.

Art. 26.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso e di licenziamento:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria
Fino a 5 anni compiuti	Mesi 1	Mezzo mese
Oltre i 5 anni e fino ai 10 anni compiuti	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre i 10 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni nei termini ridotti del 50 % rispetto a quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente la data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai preesistenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli, a norma di quanto sopra detto, sulle competenze dovute al lavoratore.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo dell'indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 27.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non causata da provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione operaia, per

l'anzianità derivante dall'applicazione degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 20 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro Sud, oppure per la anzianità maturata, nella qualifica speciale per effetto del presente contratto, al lavoratore compete, per ogni anno compiuto di anzianità maturata, nella qualifica anno compiuto di anzianità maturata, una indennità pari a:

14 giorni della retribuzione mensile, dalla data di assunzione come qualifica speciale e fino al 31 dicembre 1958;

16 giorni della retribuzione mensile per l'anzianità successiva.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi; con esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di anzianità di cui sopra comunque riconosciuta nella qualifica speciale non può risalire oltre il 1° gennaio 1945.

L'indennità di anzianità in caso di licenziamento sarà liquidata secondo le misure e le modalità tutte previste dall'art. 51 del contratto operai, per il periodo in cui il lavoratore ha appartenuto a tale categoria, ed in base alle norme di cui al primo comma del presente articolo per il periodo in cui il lavoratore ha assunto la qualifica speciale.

Sempre nell'ipotesi di provenienza dalla qualifica operaia e nel caso che l'anzianità di servizio in tale qualifica abbia superato i 18 anni, il lavoratore avrà diritto alla misura dell'indennità di licenziamento massima raggiunta nella qualifica operaia.

La liquidazione delle indennità, determinate ai sensi dei comma precedenti, sarà fatta sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'indennità di licenziamento si fa riferimento all'articolo 2121 del Codice Civile.

Art. 28.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sottoindicate dell'indennità di licenziamento prevista dall'art. 27 della presente regolamentazione:

il 50 % quando il lavoratore, all'atto delle dimissioni, non abbia superato i 6 anni di servizio;

l'intero trattamento quando il lavoratore, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 6 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale od alle ex categorie speciali di cui ai precedenti accordi interconfederali (30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord, 23 maggio 1946 per il Centro-Sud) è considerata utile al 50 % ai soli effetti della determinazione delle aliquote dell'indennità di licenziamento di cui sopra.

L'intero trattamento verrà pure usato ai lavoratori che diano le dimissioni dopo aver superato: se uomini gli anni 60, se donne gli anni 55, nonchè alle donne che si dimettano per causa di matrimonio o di gravidanza.

E' altresì dovuto l'intero trattamento ai dipendenti che si dimettano in caso di malattia od infortunio, dopo aver superato il periodo stabilito per la conservazione del posto.

Art. 29.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO E COMPENSO SPECIALE

a) Trattamento economico minimo. — La retribuzione minima mensile contrattuale per ciascuno dei due gradi stabiliti per i lavoratori aventi la qualifica speciale e per le varie zone, è fissata nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

b) Compenso speciale. — Per ogni ora di lavoro prestato settimanalmente oltre le 44 e fino alle 48, od oltre le 48 e fino alle 60 (discontinui), fermo restando quanto previsto dall'art. 11 della presente regolamentazione operaia, verrà corrisposta all'appartenente alla qualifica speciale una quota oraria pari, rispettivamente, a 1/180 o a 1/270 del minimo contrattuale mensile e della indennità di contingenza, fino ad un massimo, nel secondo caso, di sei quote orarie.

Art. 30.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 15 ottobre 1958 con validità sino al 15 ottobre 1961, e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata RR, almeno due mesi prima della scadenza.

TABELLA QUALIFICHE SPECIALI

UOMINI. — *Stipendi minimi mensili*

ZONE	1ª Categoria		2ª Categoria			
	Sup. 21 anni	Int. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:						
Milano	55.100	48.700	41.850	39.700	38.650	35.800
Torino	53.950	47.600	41.000	38.850	37.800	34.950
ZONA I:						
Como, Roma	53.150	46.950	40.400	38.300	37.300	34.500
ZONA II:						
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	51.200	45.250	39.000	36.950	35.950	33.250
Verbania (situaz. extra)	52.100	46.100	39 600	37.600	36.500	33.850
ZONA III:						
Bergamo, Vercelli	50.250	44.450	38.200	36.200	35.250	32.650
ZONA IV:						
Padova	49.300	43.550	37.500	35.550	34.550	32.050
ZONA V:						
Napoli	47.850	42.300	38.350	34.500	33.550	31.0[illegible]
ZONA VI:						
Forlì	47.350	41.850	36.000	34.150	33.200	30.750
ZONA VII:						
Cuneo	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ZONA VIII:						
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ZONA IX:						
Rieti	44.300	39.150	33.150	31.450	30.650	28.400

Segue: TABELLA QUALIFICHE SPECIALI

DONNE. — *Stipendi minimi mensili*

ZONE	1ª Categoria		2ª Categoria			
	Sup. 21 anni	Int. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:						
Milano	47.400	41.100	36.050	34.200	30.500	28.450
Torino	46.350	40.150	35.250	33.400	29.800	27.750
ZONA I:						
Como, Roma	45.700	39.650	34.750	32.950	29.400	27.400
ZONA II:						
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	44.050	38.200	33.500	31.800	28.400	26 850
Verbania (situaz. extra)	44.800	38.850	34.100	32.350	28.850	26 960
ZONA III:						
Bergamo, Vercelli	43.200	37.500	32.850	31.150	27.800	25.900
ZONA IV:						
Padova	42.400	36.750	32.250	30.600	27.300	25.400
ZONA V:						
Napoli	41.150	35.700	31.250	29.650	26.450	24.600
ZONA VI:						
Forlì	40.750	35.350	30.950	29.350	26.200	24.400
ZONA VII:						
Cuneo	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	25.600	[illegible]
ZONA VIII:						
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	25.100	[illegible]
ZONA IX:						
Rieti	38.050	33.000	28.600	27.100	24.150	22.600

Visti il contratto e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lav[illegible] [illegible] previdenza sociale:

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 22 OTTOBRE 1958 PER GLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA DEI DIELETTRICI

In Milano, addì 22 ottobre 1958,

tra

la DELEGAZIONE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE NAZIONALE DELLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI MATERIALI DIELETTRICI, in persona del proprio Capo Gruppo Dott. *Gottardo Brioschi;* assistito dai Signori Commendator *Ferruccio Rognoni*, Dott. *Giuliano Volterra*, Dott. *Giovanni Rema*, Rag. *Giorgio Alzati;* con l'intervento del Segretario Generale dell'A.N.I.E. Ingegnere *Pietro Bagnoli* e del Dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dall'Avv. *Renzo Boccardi* e dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (F.I.L.C.), rappresentata dai Segretari Nazionali Rag. *Egidio Roncaglione* e Sig *Silvano Verzelli*, con partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Gaetano Roversi, Virginio Dozzi, Domenico Damion, Angelo Mazziali* e *Angelo Evalini*, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dai Segretari On. *Vittorio Foa* e On. *Luciano Romagnoli*, assistiti dal Dott. *Eugenio Giambarda;*

l'ORGANIZZAZIONE SINDACALE FRA LAVORATORI CHIMICI ED AFFINI (FEDERCHIMICI), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Giuseppe Reggio* e dai Segretari Nazionali Signori *Egidio Quaglia, Vera Acutis, Mario Zanetta;* assistiti dal Signor *Giuseppe Ulivi*, con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Signori *Carlo Peveri, Marino Pannocchia, Beretta, Caccia, Cassani, Croci*, ecc., e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), in persona del Segretario Confederale Sig. *Dionigi Coppo*, assistito dal Dott. *Ettore Azais;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.), rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Lino Ravecca, Domenico Tardioli, Giulio Polotti, Leo Biggi, Ernesto Cornelli*, con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori, e con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dai Segretari Nazionali Signori *Italo Viglianesi, Raffaele Vanni* e Dott. *Tullio Repetto*.

In Milano, addì 22 ottobre 1958,

tra

la DELEGAZIONE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE NAZIONALE DELLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI MATERIALI DIELETTRICI, in persona del proprio Capo Gruppo Dott. *Gottardo Brioschi;* assistito dai Signori Commendator *Ferruccio Rognoni*, Dott. *Giuliano Volterra*, Dott. *Giovanni Rema*, Rag. *Giorgio Alzati;* con l'intervento del Segretario Generale dell'A.N.I.E. Ingegnere *Pietro Bagnoli* e del Dott. *Luigi Scagnolari* dell'Associazione Industriale Lombarda; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dall'Avv. *Renzo Boccardi* e dal Dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI CHIMICI (C.I.S.N.A.L.), rappresentata per delega del Reggente della Federazione stessa, dal Sig. *Bruno Scheggi;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.), nella persona del Signor *Verledo Guidi*.

è stato stipulato il presente contratto collettivo Nazionale di Lavoro da valere per gli impiegati addetti alla industria dei dielettrici.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale devono essere specificate:

1) la data di assunzione;
2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ed in modo sommario, la mansione cui deve attendere;
3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
5) il luogo di lavoro;
6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
2) il libretto di lavoro;
3) le tessere per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia già in possesso.

E' inoltre facoltà dell'azienda di richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale in data non anteriore ai 3 mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, semprechè l'impiegato ne sia in possesso.

Art. 2.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di prima categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo si intenderà ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che abbiano già prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende;

b) per i tecnici che abbiano già prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio, presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto potrà aver luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di prima categoria, o durante il primo mese per gli impiegati di seconda e terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a secondo che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza impiegati di cui all'art. 22 non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 175 la retribuzione mensile.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 25 la stessa retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1 e 2 dell'art. 4.

Art. 4.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi i seguenti:

1) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di carovita e contingenza o terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario notturno e festivo;

b) eventuali indennità attribuite a specifiche circostanze (alloggio, zona malarica ecc.);

c) provvigioni interessenze ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopraindicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 5.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5% per ciascun biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici per l'anzianità utile nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1937 e il 14 giugno 1952, già calcolati sul solo minimo tabellare, sono consolidati in cifra con le relative quote di rivalutazione riconosciute dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954. Tali quote sono elevate con decorrenza 15 ottobre 1958, alle seguenti nuove misure globali:

	1ª Categ.		2ª Categ.		3ª Categ. *A*		3ª Categ. *B*	
	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne	uom.	donne
Superiori ai 20 anni. . .	575	575	475	410	400	350	360	320
Dai 18 ai 20 anni. . . .	—	—	455	335	375	285	340	260
Dai 16 ai 18 anni. . . .	—	—	—	—	300	245	270	225
Inferiori ai 16 anni . . .	—	—	—	—	205	205	185	185

Gli aumenti periodici maturati posteriormente al 14 giugno 1952 vanno calcolati oltrechè sul minimo di stipendio anche sull'indennità di contingenza in vigore

al momento dello scatto e debbono essere ricalcolati sia in caso di variazione del minimo stipendiale con effetto immediato, sia per le variazioni della contingenza a termine di ciascun anno solare, con applicazione da 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati nella categoria di provenienza, che verranno ricalcolati, limitatamente agli scatti successivi al 14 giugno 1952, con i criteri di cui al comma precedente.

Sempre nel caso di passaggio di categoria la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del primo biennio di anzianità nella nuova categoria.

Art. 6.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile di fatto percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno l'impiegato non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di conferma dell'impiegato, ultimato il periodo di prova, gli sarà riconosciuto agli effetti del godimento anche il periodo di prova.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale nella sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni superiori può essere effettuato anche non continuativamente purchè la somma dei singoli periodi sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

Lo svolgimento di mansioni superiori in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, ecc. non darà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso di mancata riammissione nelle sue precedenti mansioni dell'impiegato sostituito.

All'impiegato che comunque sia destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella della categoria superiore.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento e semprechè abbia un'anzianità come operaio superiore, ai sei anni compiuti, di un'anzianità convenzionale quale impiegato, pari a sei mesi ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio

Dichiarazione a verbale

Qualora, in conseguenza del passaggio ad impiegato, il lavoratore dovesse usufruire di un periodo di ferie inferiore a quelle già godute quale operaio, manterrà il precedente miglior trattamento.

Art. 9.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, sarà riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Art. 10.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè e per i familiari che con lui si trasferiscono; nonchè per le masserizie.

Gli verrà inoltre corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sè e per i familiari conviventi che lo seguano nel trasferimento, la trasferta di cui all'articolo 11.

Oltre quanto sopra previsto, gli verrà corrisposto, se celibe, un'indennità di trasferimento commisurata a 15 giorni della retribuzione globale giornaliera che andrà a percepire nella nuova residenza. Se capo-famiglia, detta indennità sarà commisurata a 30 giorni di retribuzione.

L'impiegato ha inoltre diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di fitto.

L'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dal presente contratto.

Art. 11.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio la azienda corrisponderà:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera comprensiva della contingenza per ogni giorno di missione, se la missione dura oltre le 24 ore.

Qualora il datore di lavoro richieda all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate come straordinario.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, [illegible]dosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 12.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora, nella località ove l'impiegato svolge la sua attività non esistono possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti km. 5, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale, corrisponderà un adeguato indennizzo, da stabilirsi di comune accordo.

Art. 13.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio dovrà essere corrisposto non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione mensilmente liquidabile.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non dovrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 14.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non potrà superare le quattro ore e dovrà cessare non oltre le ore tredici, senza che ciò possa dar luogo a ricupero delle ore effettuate in meno; in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'art. 3 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento, varrà la disposizione stabilita dal normale orario di fabbrica.

Per le ore prestate in più, oltre le otto ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le quattro ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 settimanali, l'impiegato avrà diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto art. 3.

Agli impiegati ai quali è consentita, in deroga od eccezione alla norma di legge sulla limitazione dello orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore dieci giornaliere o sessanta settimanali, sarà compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, non derivanti, da circostanze contingenti o di natura transitoria.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto ed a sensi dell'art. 3 n. 2 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 955 (Regolamento per la applicazione del regio decreto-legge sopracitato) si conferma che è da considerare personale direttivo — escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro — « quello preposto alla Direzione tecnica od amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi », personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente generiche funzioni direttive e con la qualifica di prima categoria.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 14 o comunque oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a re-

gime di orario normale, ed oltre le dieci ore giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato in un periodo di 9 ore da stabilirsi fra le ore 20 e le ore 8 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 16.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso: nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere disposto o autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):	
per la prima ora	25 %
per le ore successive	35 %
2) lavoro compiuto nei giorni festivi	50 %
3) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50 %
4) lavoro effettuato in turni avvicendati:	
turni diurni	4 %
turni notturni	25 %
5) lavoro straordinario festivo — lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati):	
per la prima ora	60 %
per le ore successive	75 %

Il lavoro straordinario e quello festivo verrà compensato, in aggiunta alla normale retribuzione, maggiorata delle percentuali di cui sopra.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ed i giorni destinati al riposo settimanale ai sensi dell'art. 15 e delle disposizioni legislative vigenti;

b) la festa nazionale del 2 giugno e le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre, o le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

c) le seguenti dodici festività:

1) Capo d'Anno
2) 6 gennaio - Epifania
3) 19 marzo - S. Giuseppe
4) Lunedì di Pasqua - giorno dell'Angelo
5) Ascensione
6) Corpus Domini
7) 29 giugno - SS. Pietro e Paolo
8) 15 agosto - Assunzione
9) 1° novembre - Ognissanti
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione
11) 25 dicembre - S. Natale
12) 26 dicembre - S. Stefano

e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero stabilite;

d) la festività del patrono della località dove ha sede lo stabilimento;

e) il giorno di Pasqua.

Nel caso che taluna delle festività di cui alle lettere *b*), *c*) e *d*) cadesse in domenica o nel giorno destinato al riposo compensativo, qualora non si proceda a spostamento, verrà corrisposto all'impiegato, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di una giornata di retribuzione da calcolarsi secondo le norme dell'art. 3.

Per il giorno di Pasqua, in via eccezionale ed in analogia a quanto previsto per gli operai, sarà corrisposta una giornata di intera retribuzione.

Il lavoro nelle festività indicate con la lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme sul riposo settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*), *c*) e *d*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 15 della presente regolamentazione.

Art. 17.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi della retribuzione percepiti in servizio. I periodi di riposo sono:

per ognuno dei primi 2 anni di anzianità di servizio giorni 15 lavorativi;

per ognuno dei successivi anni di anzianità di servizio fino a 10, giorni 20 lavorativi;

per ognuno dei successivi anni di anzianità di servizio fino al 20, giorni 25 lavorativi;

per ognuno dei successivi anni di anzianità di servizio, oltre il 20, giorni 30 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e le festività previste dal presente contratto cadenti in tale periodo, non verranno computate agli effetti delle ferie. La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze del servizio.

Le ferie non competono all'impiegato in corso di prova; però il periodo di prova deve essere computato agli effetti dell'anzianità feriale per l'impiegato che sia stato confermato.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione; qualora l'impiegato venga licenziato nel corso di detto anno avrà diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie maturate e non ancora godute, come anche sarà tenuto al rimborso del corrispondente indennizzo per i dodicesimi di ferie goduti in più del diritto maturato.

Il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso per risoluzione del rapporto di lavoro.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie; in caso di ingiustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con

una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta nel periodo di ferie.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 11.

Art. 18.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

All'impiegato la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, deve essere corrisposta una particolare indennità mensile ragguagliata all'8 % del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e della eventuale indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 19.

SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto alle armi verrà computato agli effetti dell'anzianità (salvo per gli impiegati in prova), come passato in servizio presso l'azienda.

Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere servizio; in caso contrario, salvo comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi, in favore dell'impiegato sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o per altre forme di previdenza sostitutive o integrative di essa, nella misura dovuta.

A sua richiesta il chiamato alle armi può risolvere il rapporto di lavoro; in tal caso ha diritto a tutte le indennità che gli sarebbero spettate in caso di regolare risoluzione del rapporto escluso il solo preavviso.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'azienda corrisponderà all'impiegato e per un periodo non inferiore a mesi tre una indennità mensile pari alla sua retribuzione di fatto.

Agli altri effetti, sia per la chiamata alle armi per gli obblighi di leva che per richiamo alle armi, si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore al momento della chiamata e del richiamo.

Art. 20.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza di malattia dovrà essere comunicata alla azienda entro il normale orario di lavoro nella giornata in cui si verifica l'assenza; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato (es. ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza) verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a tre anni: conservazione del posto per mesi 6;

2) per anzianità di servizio fino a sei anni; conservazione del posto per mesi 9;

3) per anzianità di servizio oltre i sei anni conservazione del posto per mesi 12.

Nel primo caso l'impiegato avrà diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per mesi due e della metà di essa per successivi due mesi.

Nel secondo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione per tre mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi.

Nel terzo caso, alla corresponsione dell'intera retribuzione per quattro mesi e la metà di essa per i successivi sei mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento (compresa l'indennità sostitutiva di preavviso).

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento. Ove ciò avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 21.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio si applica il trattamento previsto dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive disposizioni legislative. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 20 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

Art. 22.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, ed a quelle delle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 23.

REGOLAMENTO INTERNO

Presso ciascuna azienda può essere redatto dal datore di lavoro, sentita la commissione interna, un regolamento da collocare in luogo chiaramente visibile.

Art. 24.

DISCIPLINA AZIENDALE

Gli impiegati in tutte le manifestazioni del rapporto d'impiego, dipendono dai rispettivi superiori secondo l'organizzazione aziendale.

Essi debbono conservare rapporti di subordinazione verso i superiori, obbedendo ai loro ordini, nonchè di educazione tanto verso i superiori quanto verso i colleghi e dipendenti.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori, impronteranno i rapporti con i rispettivi dipendenti a sensi di collaborazione e di urbanità.

Le aziende avranno cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 25.

PERMESSI

Semprechè vi siano motivi giustificati e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà che l'impiegato che ne faccia richiesta si assenti dal lavoro per breve permesso, e per sua esigenza.

Per l'impiegato che contrae matrimonio il permesso di giorni 15 (quindici) retribuiti, stabilito a norma di legge, sarà computato con esclusione dei giorni festivi.

Il permesso matrimoniale e quelli eventualmente concessi in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non verranno computati come ferie.

Art. 26.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio, ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danni dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 27.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto ed alle norme speciali indicate nell'art. 36 potranno essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) sospensione del lavoro fino a 5 giorni;
4) licenziamento.

Le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori competenti per territorio, su richiesta delle singole aziende, potranno stipulare accordi modificativi del presente articolo al fine di elevare il limite di durata della sospensione previsto dal punto 3).

Ogni provvedimento disciplinare adottato nei confronti di un impiegato dovrà essere portato a conoscenza dell'interessato.

Art. 28.

SOSPENSIONI

Ricade sotto il provvedimento della sospensione l'impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all'art. 26 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo;

c) che esegluisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che contravvenga il divieto di fumare, espressamente avvertito con apposito cartello, laddove ragioni tecniche o di sicurezza consiglino tale divieto.

Art. 29.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto.

1) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento i seguenti casi:

a) assenze per cause non giustificate o senza giustificazione, prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare di cui al punto *d*) dell'art. 28 semprechè la contravvenzione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque il compimento di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda o di lavorazione;

f) diverbio litigioso seguito da vie fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) trascuratezza dell'adempimento agli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 27.

2) Senza preavviso e senza indennità di anzianità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento i seguenti casi:

a) inosservanza al divieto di fumare quando tale contravvenzione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o di lavorazione;

c) trafugamento di schede e disegni di macchine, di utensili, e comunque di materiale illustrativo di brevetti e procedimenti di lavorazione ed equivalenti violazioni del segreto di ufficio:

d) insubordinazione verso i superiori che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale.

Art. 30.

COMMISSIONE INTERNA

I compiti delle Commissioni Interne sono e saranno quelli previsti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda della anzianità e delle categorie:

ANNI DI SERVIZIO	1ª Categoria	2ª Categoria	3ª Categoria
Fino a 5 anni	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo	Mesi 1
Oltre i 5 e fino a 10 anni . .	Mesi 3	Mesi 2	Mesi 1 e mezzo
Oltre i 10 anni	Mesi 4	Mesi 3	Mesi 2

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi [illegible] non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 32.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento previste dall'art. 33 del presente contratto.

Il 50 % quando l'impiegato non abbia superato al l'atto delle dimissioni i cinque anni di servizio.

L'intero trattamento, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i cinque anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, maternità e matrimonio.

Art. 33.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento stessa liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825

(15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 1° gennaio 1947 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 36;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1947 in poi la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigione, premio di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa Pensioni, Previdenza, Assicurazioni varie) compiuti dall'azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 22 del presente contratto.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del prestatore di lavoro, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso debbono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

Per quanto concerne la ripartizione delle indennità se non vi è accordo tra gli aventi diritto per l'attribuzione di essa, in mancanza delle persone indicate nel comma precedente, valgono le norme contenute nello articolo 2122 del Codice civile.

Art. 35.

ASPETTATIVA

All'impiegato che dimostra di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali verrà concessa una aspettativa, per la durata della carica e fino ad un massimo di due anni, senza decorrenza della retribuzione, ma con decorrenza dell'anzianità esclusione fatta agli effetti della tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

All'impiegato avente una anzianità di servizio presso la stessa azienda non inferiore ai 5 anni l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 20) nella misura massima di 3 mesi, prorogabili, per documentare ulteriori necessità convalescenziarie, sino ad un massimo di altri tre mesi.

Sempre con gli stessi requisiti di anzianità all'impiegato che la richieda per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, l'azienda potrà concedere una aspettativa, in relazione alla natura delle necessità che hanno motivata la richiesta.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non saranno nè retribuiti nè computati ad alcun effetto contrattuale.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con altro trattamento.

La previdenza e le indennità di licenziamento anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

DISPOSIZIONI GENERALI E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia d'impiego privato.

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni individuali di miglior favore in atto nelle singole aziende nei riguardi degli impiegati in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 38.

TRATTAMENTO DEI LAUREATI E DIPLOMATI

Il laureato o diplomato di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale

esplica le mansioni impiegatizie, al primo impiego non potrà essere assegnato a categorie inferiori alla seconda.

E' ammesso una riduzione del minimo contrattuale del 15 % per la durata del periodo di prova.

Dichiarazione a verbale - Donne con mansioni di concetto.

All'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza a parità di rendimento degli uomini, sarà dovuto lo stesso minimo stipendiale previsto per gli impiegati.

Art. 39.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 c.c. se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione di contratto, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore dovrà rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore di lavoro è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate.

Art. 40.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO E CATEGORIE

Lo stipendio minimo contrattuale, per ciascuna categoria e per le varie zone, è fissato nelle tabelle allegate che fanno parte integrante, a tutti gli effetti, della presente regolamentazione.

Categorie: Le categorie stabilite a tutti gli effetti del contratto sono le seguenti:

1ª *cat.*: tecnici, amministrativi. Appartengono a tali categorie gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali (impartite dai titolari d'azienda o dirigenti aziendali) o comunque esplicanti equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª *cat.*: tecnici amministrativi. Appartengono a tale categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª *cat. A*: tecnici, amministrativi. Appartengono a tale gruppo gli impiegati con mansioni d'ordine.

3ª *cat. B*: vi appartengono gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Art. 41.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza il 15 ottobre 1958 con validità sino al 15 ottobre 1961, e si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata RR, almeno due mesi prima della scadenza.

TABELLA IMPIEGATI

UOMINI. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª CATEGORIA	2ª CATEGORIA	
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni
ZONA 0:			
Milano	75.350	56.800	49.250
Torino	73.700	55.500	48.200
ZONA I:			
Como, Roma	72.700	54.750	47.550
ZONA II:			
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	70.050	52.800	45.800
Verbania (situaz. extra)	71.300	53.700	46.600
ZONA III:			
Bergamo, Vercelli	68.700	51.800	44.950
ZONA IV:			
Padova	67.900	51.000	44.200
ZONA V:			
Napoli	67.050	50.100	43.450
ZONA VI:			
Forlì	65.750	49.300	42.800
ZONA VII:			
Cuneo	65.300	48.700	42.300
ZONA VIII:			
Terni	63.950	47.700	41.400
ZONA IX:			
Rieti	61.050	45.950	39.850

Segue: **TABELLA IMPIEGATI**

UOMINI. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	3ª CATEGORIA A						
	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:							
Milano	42.300	40.600	39.050	35.850	30.850	28.650	23.600
Torino	41.350	39.700	38.150	35.000	30.250	27.950	23.100
ZONA I:							
Como, Roma	40.850	39.200	37.650	34.550	29.750	27.600	22.750
ZONA II:							
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	39.350	37.800	36.250	33.300	28.750	26.650	21.950
Verbania (situaz. extra)	40.000	38.400	36.850	33.950	29.200	27.100	22.300
ZONA III:							
Bergamo, Vercelli	38.550	37.050	35.650	32.700	28.100	26.100	21.600
ZONA IV:							
Padova	37.950	36.450	35.000	32.200	27.700	25.700	21.150
ZONA V:							
Napoli	37.050	35.650	34.200	31.400	27.100	25.100	20.700
ZONA VI:							
Forlì	36.550	35.100	33.800	31.000	26.750	24.700	20.450
ZONA VII:							
Cuneo	35.850	34.450	33.050	30.400	26.150	24.250	20.050
ZONA VIII:							
Terni	35.050	33.750	32.400	29.700	25.600	23.750	19.600
ZONA IX:							
Rieti	33.550	32.250	30.950	28.500	24.450	22.700	18.750

Segue: **TABELLA IMPIEGATI**

UOMINI. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:							
Milano	35.850	34.250	33.200	31.100	26.250	24.700	19.800
Torino	35.000	33.500	32.500	30.450	25.750	24.200	19.250
ZONA I							
Como, Roma	34.550	33.000	32.100	30.000	25.400	23.900	19.050
ZONA II:							
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	33 300	31.850	30.900	28 950	24.450	23 050	18 400
Verbania (situaz. extra)	33.950	32.400	31.400	29.400	24.950	23.450	18.700
ZONA III:							
Bergamo, Vercelli	32.700	31 200	30.350	28.450	24.000	22.600	18.050
ZONA IV:							
Padova	32.150	30.700	29.750	27.850	23.600	22.200	17.650
ZONA V:							
Napoli	31.350	29 950	29.100	27.300	23.050	21.750	17.300
ZONA VI:							
Forlì	30 900	29 500	28.700	26 900	22.650	21.350	17.050
ZONA VII:							
Cuneo	30.350	28.950	28.050	26.300	22.250	20.950	16.700
ZONA VIII:							
Terni	29.650	28.400	27.500	25.750	21.800	20.500	16.400
ZONA IX:							
Rieti	28.450	27.150	26.300	24.650	20.850	19 650	15 650

Segue: **TABELLA IMPIEGATI**

DONNE. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	3ª Categoria A						
	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:							
Milano	36.350	34.300	30.850	28.600	26.200	24.350	21.800
Torino	35.600	33.550	30.250	27.900	25.650	23.850	21.300
ZONA I:							
Como, Roma	35.050	33.050	29.750	27.550	25.300	23.550	20.950
ZONA II:							
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	33.850	31.950	28.750	26.500	24.350	22.650	20 270
Verbania (situaz. extra)	34.400	32.450	29.200	27.050	24.800	23.050	20.550
ZONA III:							
Bergamo, Vercelli	33.150	31.250	28.100	26.000	23.900	22.250	19.900
ZONA IV:							
Padova	32.650	30.800	27.700	25.650	23.550	21.900	19.550
ZONA V:							
Napoli	31.850	20.000	27.100	25.050	22.950	21.350	19.050
ZONA VI:							
Forlì	31.450	29.650	26.750	24.650	22.650	21.050	18.800
ZONA VII:							
Cuneo	30.850	29.100	26.150	24.200	21.900	20.650	18.450
ZONA VIII:							
Terni	30.250	28.500	25.600	23.700	21.800	20.250	18.100
ZONA IX:							
Rieti	28.900	27.250	24.450	22.650	20.800	19.300	17.250

Segue: **TABELLA IMPIEGATI**

DONNE. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Categoria	2ª Categoria	
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni
ZONA 0:			
Milano	75.350	48 800	41.950
Torino	73.700	47.750	41.100
ZONA I:			
Como, Roma	72.700	47.100	40.550
ZONA II:			
Aosta, Cremora, Novara, Pavia	70.050	45.350	39 100
Verbania (situaz. extra)	71.300	46.200	39.700
ZONA III:			
Bergamo, Vercelli	68.700	44.550	38.300
ZONA IV:			
Padova	67.900	43.850	37.700
ZONA V:			
Napoli	67.050	43.050	37.050
ZONA VI:			
Forlì	65.750	42.400	36.450
ZONA VII:			
Cuneo	65.300	41.900	36.050
ZONA VIII:			
Terni	63.950	41.050	35.300
ZONA IX:			
Rieti	61.050	39.550	34.000

Segue: **TABELLA IMPIEGATI**

DONNE. — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:							
Milano	30.850	29.450	27.600	24.350	22.200	21 050	18.500
Torino	30.200	28.850	27.000	23.850	21.750	20.600	18.100
ZONA I:							
Como, Roma	29.700	28.450	26.700	23.550	21.500	20.350	17.850
ZONA II:							
Aosta, Cremona, Novara, Pavia	28.700	27.400	25.650	22.650	20.650	19.600	17 150
Verbania (situaz. extra)	29.150	27.850	26.100	23.050	21.000	20.000	17.450
ZONA III:							
Bergamo, Vercelli	28.100	26.900	25.200	22.250	20.300	19.200	16.850
ZONA IV:							
Padova	27.650	26.350	25.350	21.850	19.950	18.900	16.600
ZONA V:							
Napoli	27.050	25.800	24.150	21.350	19.500	18.500	16.200
ZONA VI:							
Forlì	26.650	25.450	23.800	21.000	19.150	18.250	15 900
ZONA VII:							
Cuneo	26.050	24.950	23.400	20.600	18.800	17.900	15.550
ZONA VIII:							
Terni	25.550	24.350	22.800	20.200	18.450	17.450	15.300
ZONA IX:							
Rieti	24.400	23.400	21.900	19.300	17.600	16.750	14.700

Visti il contratto, e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151375) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.